

บทที่ ๑

สภาพทั่วไปและปัญหาของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม

๑. สภาพทั่วไป

ประวัติความเป็นมา

ตำบลน้ำอ้อม แยกการปกครองออกจากตำบลหนองกงใหญ่ ในปี พ.ศ. ๒๕๓๒ และกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำอ้อม เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ และจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบลเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งและพื้นที่

ด้านเหนือ

จากหลักเขตที่ ๑ กึ่งกลางลำห้วยไผ่ พิกัด TD๙๙๑๔๕๙ เป็นเส้นแบ่งเขตติดต่อตำบลหนองโก ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านทางหลวงสายกระนวน - ห้วยเม็ก ถึง หลักเขตที่ ๒ พิกัด TD๙๙๒๔๕๙ ระยะทางประมาณ ๐.๒ กิโลเมตร

จากหลักเขตที่ ๒ เป็นแนวเส้นแบ่งเขตติดต่อตำบลหนองโก อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวคันคูของใหญ่ด้านทิศใต้ ถึงหลักเขตที่ ๓ พิกัด UD๐๒๒๔๕๔ รวมระยะทางประมาณ ๓.๒ กิโลเมตร

จากหลักเขตที่ ๓ เป็นแนวเส้นแบ่งเขตติดต่อตำบลหนองโก อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามแนวคันคู ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งตั้งอยู่บริเวณริมคันคูของใหญ่ทางทิศตะวันออกกึ่งกลางลำห้วยหนอง บริเวณพิกัด UD ๐๒๘๔๕๒ รวมระยะทางประมาณ ๑ กิโลเมตร

จากหลักเขตที่ ๔ เป็นแนวแบ่งเส้นเขตติดต่อตำบลหนองโก อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามกึ่งกลางลำห้วยหนองใหญ่ ถึงปากลำห้วยหนองใหญ่ถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่บริเวณกึ่งกลางลำห้วยสายบาตร บริเวณพิกัด UD ๐๓๖๔๕๑ รวมระยะทางประมาณ ๐.๘ กิโลเมตร

ด้านตะวันออก

จากหลักเขตที่ ๕ เป็นแนวเส้นแบ่งเขตติดต่อตำบลพุมูล ตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ไปทางทิศใต้ตามกึ่งกลางลำห้วยสายบาตร ถึงหลักเขตที่ ๖ ซึ่งตั้งอยู่กึ่งกลางลำห้วยสายบาตร บริเวณพิกัด UD ๐๓๔๔๑๒ รวมระยะทางประมาณ ๔.๗ กิโลเมตร

ทิศใต้

จากหลักเขตที่ ๖ เป็นแนวเส้นแบ่งเขตติดต่อตำบลหนองกงใหญ่ อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น ไปทางทิศตะวันตก ถึงหลักเขตที่ ๗ ซึ่งตั้งอยู่บริเวณกึ่งกลางลำห้วยผักหนาม บรรจบกับถนนสายบ้านตอกเกี้ยว ตำบลน้ำอ้อม - บ้านวังโพน ตำบลหนองกงใหญ่ บริเวณพิกัด UD ๐๑๔๔๑๗ รวมระยะทางประมาณ ๒.๑ กิโลเมตร

จากหลักเขตที่ ๗ เป็นแนวเส้นแบ่งเขตติดต่อตำบลหนองกงใหญ่ อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตามกึ่งกลางลำห้วยผักหนาม ถึงหลักเขตที่ ๘ ซึ่งตั้งอยู่บริเวณฝายกั้นน้ำลำห้วยผักหนาม บริเวณพิกัด TD ๙๗๔๔๓๖ รวมระยะทางประมาณ ๕.๒ กิโลเมตร

ด้านทิศตะวันตก

จากหลักเขตที่ ๘ เป็นแนวเส้นแบ่งเขตติดต่อตำบลหนองงูใหญ่ ตำบลหนองโก อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น ไปทางทิศเหนือผ่านทุ่งนา ถนนสายบ้านหนองสา ตำบลน้ำอ้อม – บ้านชัยมงคล ตำบลหนองโก บริเวณพิกัด TD ๙๗๔๔๔๒ ระยะทางประมาณ ๐.๕ กิโลเมตร ถึงหลักเขตที่ ๙ ซึ่งตั้งอยู่บริเวณริมป่าช้าบ้านหนองสา ตำบลน้ำอ้อม บริเวณพิกัด TD ๙๗๔๔๔๖ ระยะทางประมาณ ๐.๕ กิโลเมตร

จากหลักเขตที่ ๙ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านทุ่งนา จนบรรจบหลักเขตที่ ๑ ระยะทางประมาณ ๒.๓ กิโลเมตร มีพื้นที่รวมทั้งหมด ๑๕,๖๕๙ ไร่ คิดเป็น ๒๕.๐๕๔ ตารางกิโลเมตร

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มสลับที่ตอนทางด้านทิศใต้ของตำบลมีลำน้ำห้วยฝักหนามกั้นแดนระหว่างตำบลน้ำอ้อมกับตำบลหนองงูใหญ่ และมีลำห้วย หนองน้ำกระจายอยู่ทั่วตำบล

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

โดยทั่วไปสภาพภูมิอากาศประกอบด้วย ๓ ฤดู โดยฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เดือนพฤษภาคม ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – เดือนตุลาคม และฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม – เดือนกุมภาพันธ์ ทั้งนี้เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือที่พัดพาอากาศเย็นและแห้งเข้าปกคลุมส่งผลให้อากาศหนาวเย็นและแห้งแล้ง

๑.๔ ลักษณะดิน

ดินในพื้นที่ตำบลน้ำอ้อมมีดินปนทรายหรือดินร่วนเหนียวการระบายน้ำเร็วในส่วนของดินชั้นล่างมีลักษณะเป็นดินร่วนเหนียวปนทรายมีความอุดมสมบูรณ์ตามธรรมชาติค่อนข้างต่ำ

๑.๖ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำตามธรรมชาติ

ตำบลน้ำอ้อม มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่สำคัญๆ จำนวน ๓ สาย คือ

๑. ลำห้วยสายบาตร มีต้นกำเนิดจากลำยางภูโน เป็นเขตแดนระหว่างอำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น กับอำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ และอำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม ลำห้วยไปสิ้นสุดที่หนองอีเลิง (ไร่พรหมนิมิต) อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

๒. ลำห้วยไผ่ เป็นสาขาของลำห้วยสายบาตร ไหลมาจากอำเภอกระนวน ผ่านใจกลางตำบลน้ำอ้อมไปสิ้นสุดที่ลำห้วยฝักหนามด้านทิศเหนือของบ้านวังโพน ตำบลหนองงูใหญ่

๓. หนองใหญ่ (หนองคอก่าน หรือหนองแค) อยู่ทางทิศเหนือของบ้านกุดจาน และบ้านเวียงอินทร์ เป็นหนองน้ำขนาดใหญ่อยู่ในเขตการปกครองของตำบลหนองโก อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น

แหล่งน้ำสร้างขึ้น

๑.หนองสะเดา	ขนาดพื้นที่	๒๗	ไร่
๒.หนองสา	ขนาดพื้นที่	๒๗	ไร่
๓.หนองคำ	ขนาดพื้นที่	๑๖	ไร่
๔.อ่างเก็บน้ำหนองใหญ่	ขนาดพื้นที่	๑๑๖	ไร่

๑.๔ ลักษณะป่าไม้

เนื่องจากตำบลน้ำอ้อมเป็นเขตพื้นที่นอกเขตป่าสงวนแห่งชาติ และอุทยานแห่งชาติ ลักษณะป่าไม้ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าเต็งรังและเบญจพรรณและเป็นป่าโปร่งมีพื้นที่ป่าไม้ รวม ๒๑๗ ไร่ แยกเป็น

(๑) ป่าสมบูรณ์	จำนวน	๘	ไร่
(๒) ป่าเสื่อมโทรม	จำนวน	๑๓๘	ไร่
(๓) ป่าละเมาะ	จำนวน	๗๑	ไร่

(แหล่งข้อมูล: สำนักสำรวจที่ดินและวางแผนการใช้ที่ดิน, กรมพัฒนาที่ดิน, กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, ๒๕๕๑)

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ทิศเหนือ	จัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโก อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น
ทิศตะวันออก	จัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิมูล และเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์
ทิศใต้	จัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงใหญ่ อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น
ทิศตะวันตก	จัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโก และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงใหญ่ อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น

๒.๑ การเลือกตั้ง

(๑) จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด

มีจำนวนทั้งสิ้น	จำนวน ๓,๘๕๘ คน	แยกเป็น
	จำนวนผู้มีสิทธิชาย	จำนวน ๑,๘๘๒ คน
	จำนวนผู้มีสิทธิหญิง	จำนวน ๑,๙๗๖ คน

(ข้อมูลจากสำนักทะเบียนราษฎร ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๒)

(๒) การเลือกตั้งในระดับท้องถิ่น

ตำบลน้ำอ้อม แบ่งเขตการเลือกตั้งออกเป็น ๒ เขต ได้แก่

เขต ๑ ได้แก่	บ้านหนองชา หมู่ที่ ๖, บ้านสำทิมพ์ หมู่ที่ ๘, บ้านโนนสวรรค์ หมู่ที่ ๕, บ้านกุดจาน หมู่ที่ ๔
เขต ๒ ได้แก่	บ้านเวียงอินทร์ หมู่ที่ ๓, บ้านน้ำอ้อม หมู่ที่ ๑, บ้านน้ำอ้อมเหนือ หมู่ที่ ๗, บ้านตอกเกี้ยว หมู่ที่ ๒

การเลือกตั้งผู้บริหารเทศบาลตำบลน้ำอ้อม เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ และได้ประกาศรับรองผลการเลือกตั้งเมื่อวันที่ ๑๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกอบด้วย

นายเจียรชัย ศรีพันธ์ชาติ	ตำแหน่ง นายกเทศมนตรี
นายเดือน ศรีระเอือง	ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรี คนที่ ๑
นายประยูร เหล่าลาภะ	ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรี คนที่ ๒
นายเข้มพร มาตย์สมบัติ	ตำแหน่ง เลขานุการนายกเทศมนตรี
นายดนัย บุตรพันธ์	ตำแหน่ง ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี

๑.๔ จำนวนประชากร

เทศบาลตำบลน้ำอ้อม ประกอบด้วย ๘ หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๑,๐๗๑ ครัวเรือน จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๔,๘๘๖ คน

ตารางแสดงจำนวนครัวเรือนและจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม
๑	บ้านน้ำอ้อม	๑๓๖	๓๐๔	๓๒๐	๖๒๔
๒	บ้านตอกเกี้ยว	๑๖๘	๓๗๐	๓๖๐	๗๓๐
๓	บ้านเวียงอินทร์	๑๑๔	๒๕๑	๒๖๖	๕๑๗
๔	บ้านกุดจาน	๑๓๕	๒๙๐	๓๐๓	๕๙๓
๕	บ้านโนนสวรรค์	๘๑	๑๙๕	๑๙๘	๓๙๓
๖	บ้านหนองซา	๒๓๖	๕๒๘	๕๔๕	๑,๐๗๓
๗	บ้านน้ำอ้อมเหนือ	๙๕	๒๐๓	๒๑๑	๔๑๔
๘	บ้านสร้างทิพย์	๑๐๖	๒๖๘	๒๗๔	๕๔๒
	รวม	๑,๐๗๑	๒,๔๐๙	๒,๔๗๗	๔,๘๘๖

(ข้อมูล:สำนักทะเบียนราษฎร อำเภอกะนวน(ณ วันที่ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓)

๔. สภาพสังคม

(๔.๑) การศึกษา

มีสถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และขยายโอกาสทางการศึกษา มีจำนวน ๒ แห่ง คือ

- (๑) โรงเรียนชุมชนน้ำอ้อม พื้นที่ให้บริการได้แก่ บ้านน้ำอ้อม หมู่ที่ ๑, บ้านน้ำอ้อมเหนือ หมู่ที่ ๗,บ้านตอกเกี้ยว หมู่ที่ ๒, บ้านเวียงอินทร์ หมู่ที่ ๑ และ บ้านกุดจาน หมู่ที่ ๔
- (๒) โรงเรียนบ้านหนองซาพื้นที่ให้บริการได้แก่ บ้านหนองซา หมู่ที่ ๖, บ้านโนนสวรรค์ หมู่ที่ ๕, และ บ้านสร้างทิพย์ หมู่ที่ ๘
- (๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำอ้อม ให้บริการรับเลี้ยงเด็กเล็กปฐมวัยทั้ง ๘ หมู่บ้าน

(๔.๒) สาธารณสุข

เทศบาลตำบลน้ำอ้อมมีสถานให้บริการด้านสาธารณสุขให้แก่ประชาชน จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลน้ำอ้อม ตั้งอยู่ บ้านเวียงอินทร์ หมู่ที่ ๓

(๔.๓) อาชญากรรม

อาชญากรรมในเขตพื้นที่ตำบลน้ำอ้อม ส่วนใหญ่เป็นกรณีพิพาทเล็กน้อย เช่น การทะเลาะวิวาท มักจะเกิดขึ้นในช่วงเทศกาลต่างๆ เช่น เทศกาลปีใหม่ ประเพณีงานบุญที่มีมหรสพสมโภช เมื่อเกิดกรณีขึ้น โดยส่วนใหญ่จะสามารถไกล่เกลี่ยกันได้ ทั้งนี้โดยคณะกรรมการไกล่เกลี่ยระดับหมู่บ้าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้าน/กำนัน และคณะกรรมการหมู่บ้าน หรือ ศูนย์ดำรงธรรมประจำหมู่บ้าน ซึ่งมีหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยในระดับหมู่บ้าน

(๔.๔) ยาเสพติด

ปัญหา ยาเสพติดในเขตพื้นที่ตำบลน้ำอ้อม โดยส่วนใหญ่ ยาเสพติดที่มีการแพร่ระบาด ได้แก่ ยาบ้า และกัญชา โดยกลุ่มที่มีการใช้ยาเสพติดได้แก่กลุ่มวัยรุ่น และวัยทำงาน ส่วนกลุ่มชานัน มีการเสพอยู่บ้างเพียงเล็กน้อย เนื่องจากกัญชาเป็นพืชสมุนไพรที่มีการใช้ในครัวเรือนบ้าง ผู้ค้าเพียงระดับรายย่อย ซึ่งเป็นการนำเข้ามาจำหน่ายในพื้นที่

(๔.๕) การสังคมสงเคราะห์

เทศบาลตำบลน้ำอ้อม มีการดำเนินการด้านการจัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

(๑) จ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	จำนวน	๖๙๕	คน	แยกเป็น
- ผู้สูงอายุเพศชาย	จำนวน	๓๔๐	คน	
- ผู้สูงอายุเพศหญิง	จำนวน	๓๕๕	คน	
(๒) เบี้ยยังชีพผู้พิการ	จำนวน	๑๗๕	คน	แยกเป็น
- ผู้พิการชาย	จำนวน	๘๐	คน	
- ผู้พิการหญิง	จำนวน	๙๕	คน	
(๓) เบี้ยผู้ป่วยเอดส์	จำนวน	๘	คน	แยกเป็น
- ผู้ป่วยเอดส์ชาย	จำนวน	๔	คน	
- ผู้ป่วยเอดส์หญิง	จำนวน	๕	คน	
(๔) สังเคราะห์ช่วยเหลือผู้ยากไร้และด้อยโอกาส	จำนวน	๒๑	ราย	

(ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๒)

๕. ระบบบริการพื้นฐาน**(๕.๑) การคมนาคมขนส่ง**

เทศบาลตำบลน้ำอ้อม ห่างจากจังหวัดขอนแก่นประมาณ ๗๐ กิโลเมตร ตามเส้นทางถนนมิตรภาพ มุ่งหน้าสู่จังหวัดอุดร ถึงแยกเข้าอำเภอน้ำพอง ซึ่งเป็นทางทิศเหนือของตำบลน้ำอ้อมเป็นพื้นที่ของเทศบาลเมืองกระนวน ใช้เส้นทาง กระนวน – น้ำพอง ทิศตะวันตกติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกุงใหญ่ มีเส้นทางสายกระนวน – เชียงยืน จังหวัดมหาสารคาม ทิศตะวันออกติดกับตำบลคำใหญ่ อำเภอยัญเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ มีเส้นทางสาย กระนวน – ยางตลาด

(๕.๒) การไฟฟ้า

ตำบลน้ำอ้อม รับบริการด้านไฟฟ้าจากสถานีไฟฟ้าย่อยอำเภอกะนวน มีไฟฟ้าใช้ครอบคลุมทุกครัวเรือน ในส่วนการใช้ไฟฟ้าที่อยู่นอกเหนือการให้บริการ มีการนำไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์มาใช้สำหรับบางครัวเรือนที่อยู่นอกพื้นที่ชุมชน เช่น สวนยาง ฟาร์มไก่ เป็นต้น

(๕.๒) การประปา

ตำบลน้ำอ้อมใช้บริการน้ำประปาจาก

(๑) การประปาสวนภูมิภาค	ได้แก่ หมู่ที่ ๕, ๖, ๘
(๒) ประปาบาดาล	ได้แก่ หมู่ที่ ๑, ๒, ๓, ๔, ๗

๖.สภาพเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

เนื่องจากสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย การประกอบอาชีพส่วนใหญ่ได้แก่ การทำนา

เป็นอาชีพหลักของประชากร ข้าวที่ปลูกส่วนใหญ่เป็นการปลูกข้าวเหนียวเพื่อบริโภค พันธุ์ที่นิยมปลูกได้แก่ พันธุ์ กข.๖ ส่วนข้าวจ้าวนิยมปลูกพันธุ์ข้าวหอมมะลิ

การทำไร่ เป็นอาชีพหลักรองจากการทำนา ส่วนใหญ่เป็นพืชเศรษฐกิจ ได้แก่

- อ้อย เป็นพืชเศรษฐกิจที่นิยมปลูกกันมาก เนื่องจากมีแหล่งรับซื้ออยู่ใกล้ (อำเภอหนอง)
- มันสำปะหลัง เป็นพืชเศรษฐกิจที่นิยมปลูกมากเช่นกัน เนื่องจากมีแหล่งรับซื้ออยู่ ในเขตพื้นที่
- ยางพารา เป็นพืชที่กำลังเป็นที่นิยมปลูก เนื่องจากมีราคาสูงประกอบกับมีการส่งเสริมจาก ส่วนราชการ

การทำเกษตรฤดูแล้ง

หลังฤดูการเก็บเกี่ยว จะมีการปลูกพืชอายุสั้นเพื่อเสริมรายได้พืชที่นิยมปลูกได้แก่

- ข้าวโพด จะเริ่มปลูกประมาณเดือนพฤศจิกายน-เดือนเมษายน ของทุกปี มีหลายสายพันธุ์ ได้แก่ ข้าวโพดข้าวเหนียว สายน้ำผึ้ง ซุปเปอร์สวีท พันธุ์ข้าวเก่า เป็นต้น พื้นที่ปลูกคือบ้านน้ำอ้อม หมู่ที่ ๑ บ้านน้ำอ้อมเหนือ หมู่ที่ ๗ ผลิตจำหน่ายบริเวณริมถนนสาย กระนวน - ยางตลาด และมีพ่อค้ามารับไปจำหน่าย รายได้ประมาณ ๓,๐๐๐-๔,๐๐๐ บาท/งาน
- เห็ดฟาง พื้นที่ปลูกอยู่ที่บ้านกุดจาน หมู่ที่ ๔ บ้านเวียงอินทร์ หมู่ที่ ๓

๖.๒ การประมง

พื้นที่ตำบลน้ำอ้อม ไม่มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ที่จะทำการประมงได้ มีเพียงการจับสัตว์น้ำสำหรับการบริโภคเล็กน้อย อาทิ การเลี้ยงปลาสำหรับการบริโภคภายในครัวเรือน ปลาที่นิยมเลี้ยงได้แก่ ปลานิล ปลาดุก ปลาหมอ

๖.๓ การปศุสัตว์

การเลี้ยงสัตว์ ตำบลน้ำอ้อม มีการเลี้ยงสัตว์เป็นอาชีพเสริมรายได้ ดังนี้

(๑) ฟาร์มสุกร	จำนวน	๑๓	แห่ง
(๒) ฟาร์มไก่	จำนวน	๕	แห่ง
(๓) ฟาร์มโคนม	จำนวน	๑	แห่ง
(๔) ฟาร์มกระซู่	จำนวน	๑	แห่ง

๖.๔ การบริการ

เทศบาลตำบลน้ำอ้อม เป็นเทศบาลขนาดเล็ก หน่วยธุรกิจในพื้นที่มีจำนวนน้อย ดังนี้

๑. ปั๊มน้ำมันขนาดเล็ก	จำนวน	๑	แห่ง
๒. ปั๊มหลอด	จำนวน	๑	แห่ง
๓. โรงสีข้าว	จำนวน	๔	แห่ง
๔. ลานอ้อย	จำนวน	๕	แห่ง
๕. ร้านค้า	จำนวน	๓๐	แห่ง
๖. ร้านซ่อมมอเตอร์ไซด์	จำนวน	๔	แห่ง
๗. ร้านซ่อมรถยนต์	จำนวน	๑	แห่ง
๘. สวนอาหาร	จำนวน	๑	แห่ง
๙. โรงแรม	จำนวน	๒	แห่ง
๑๐. ร้านเสริมสวย	จำนวน	๓	แห่ง

๑๑. โรงทำขนม	จำนวน	๑	แห่ง
๑๓. ร้านอินเทอร์เน็ต/เกมส์	จำนวน	๓	แห่ง
๑๔. ห้องเช่า	จำนวน	๑	แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

ตำบลน้ำอ้อม ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวเนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตรกรรม ไม่มีพื้นที่ของสวนสาธารณะสำหรับการจัดให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว หรือพักผ่อนหย่อนใจ ประกอบกับไม่มีพื้นที่ที่เป็นเขตอุทยานแห่งชาติ หรือป่าไม้สาธารณะตามประกาศของกรมป่าไม้

๖.๖ อุตสาหกรรม

ตำบลน้ำอ้อม ไม่มีการประกอบการด้านอุตสาหกรรม

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพต่างๆ ดังนี้

๑.๑ กลุ่มโค – กระบือ	จำนวน ๖ กลุ่ม	สมาชิก จำนวน ๑๕๔ คน
๑.๒ กลุ่มข้าวโพด	จำนวน ๑ กลุ่ม	สมาชิก จำนวน ๑๓๔ คน
๑.๓ กลุ่มเพาะเห็ดฟาง	จำนวน ๓ กลุ่ม	สมาชิก จำนวน ๒๘ คน
๑.๔ กลุ่มไร่นาสวนผสม	จำนวน ๑ กลุ่ม	สมาชิก จำนวน ๒๕ คน
๑.๕ กลุ่มสหกรณ์ชาวไร่อ้อย	จำนวน ๑ กลุ่ม	สมาชิก จำนวน ๓๕๓ คน
๑.๖ กลุ่มสหกรณ์ชาวไร่มันสำปะหลัง	จำนวน ๑ กลุ่ม	สมาชิก จำนวน ๓๘ คน
๑.๗ กลุ่มแปรรูปสมุนไพร	จำนวน ๑ กลุ่ม	สมาชิก จำนวน ๕๓ คน
๑.๘ กลุ่มฝึกปลอดสารพิษ	จำนวน ๑ กลุ่ม	สมาชิก จำนวน ๔๗ คน
๑.๙ กลุ่มทอผ้า	จำนวน ๘ กลุ่ม	สมาชิก จำนวน ๗๓ คน

๖.๘ แรงงาน

เทศบาลตำบลน้ำอ้อม มีการประกอบอาชีพด้านปศุสัตว์ เช่น ฟาร์มสุกร ฟาร์มไก่ ในหลายครัวเรือน จึงมีการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานจำนวนหนึ่ง ส่วนใหญ่เป็นแรงงานสัญชาติลาวซึ่งเข้ามาอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนแรงงานในพื้นที่นั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่ประกอบอาชีพของตนเอง ส่วนแรงงานหนุ่มสาวออกไปรับจ้างนอกพื้นที่ เช่น กรุงเทพฯ และปริมณฑล และเขตนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ

๗. ด้านศาสนา วัฒนธรรมประเพณี

(๗.๑) สถาบันศาสนา

จำนวนสถาบันศาสนาในพื้นที่เทศบาลตำบลน้ำอ้อม ประกอบด้วย

(๑) วัด จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่

- วัดประทุมคงคา ตั้งอยู่ที่ บ้านน้ำอ้อม หมู่ที่ ๑,๗
- วัดเนกขัมมาภิรมณ์ ตั้งอยู่ที่ บ้านตอกเกี้ยว หมู่ที่ ๒
- วัดชุมพรชัยศรี ตั้งอยู่ที่ บ้านเวียงอินทร์ หมู่ที่ ๓
- วัดธรรมราชรังสี ตั้งอยู่ที่ บ้านกุดจาน หมู่ที่ ๔
- วัดไตรมิตร ตั้งอยู่ที่ บ้านหนองซา หมู่ที่ ๖,บ้านสร้างทิพย์

(๒) สำนักสงฆ์ จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่

- สำนักสงฆ์ป่าหนองหว่า ตั้งอยู่ที่ บ้านตอกเกี้ยว หมู่ที่ ๒
- สำนักสงฆ์ดอนหอ ตั้งอยู่ที่ บ้านตอกเกี้ยว หมู่ที่ ๒
- สำนักสงฆ์บ้านโนนสวรรค์ ตั้งอยู่ที่ บ้านโนนสวรรค์ หมู่ที่ ๕
- สำนักสงฆ์บ้านสร้างทิพย์ ตั้งอยู่ที่ บ้านสร้างทิพย์ หมู่ที่ ๘

(๗.๒) ประเพณีวัฒนธรรม

ประเพณีท้องถิ่นที่ยึดถือ และปฏิบัติตามโบราณการที่สืบทอดกันมาคือ “ฮีต ๑๒ คอง ๑๔”
“ฮีต”

หมายถึง จารีต ขนบธรรมเนียมประเพณี แบบแผนฮีตที่ถือปฏิบัติกันอยู่ ๑๒ อย่าง ภาษา
พื้นบ้านเรียกว่า “บุญ”
คองสิบสี่

หมายถึง” ข้อกติกาของสังคม ๑๔ ประการที่ยึดถือปฏิบัติต่อกันเพื่อความสงบเรียบร้อยของ
สังคม มีดังนี้

เดือน	ฮีตสิบสอง	คองสิบสี่
มกราคม	บุญข้าวกรรมหรือ “บุญเดือนอ้าย”	๑.ได้ข้าวใหม่หรือผลหมากรากไม้ ให้บริจาคทานแก่ผู้มีศีลแล้วตน จึงบริโภคและแจกจ่าย
กุมภาพันธ์	บุญคูณลาน ("บุญเดือนยี่")	๒. อย่าโลภมาก อย่าจ่ายเงินแดงแพงเงินคว้าง และอย่ากล่าวคำ หยาบช้ากล้าแข็ง
มีนาคม	บุญข้าวจี	๓. ให้ทำป้ายหรือกำแพงเอือนของตน แล้วปลูกหอบูชาเทวดาไว้ใน สี่แฉ (มุม)บ้านหรือแฉเอือน
เมษายน	บุญพระเวส	๔ ให้ล้างตีนก่อนขึ้นบ้าน
พฤษภาคม	บุญสงน้ำ บุญตรุษสงกรานต์	๕ เมื่อถึงวันศีล ๗-๘ คำ ๑๔-๑๕ คำ ให้สมமாக่อนเส้า สมมาคิง ไฟสมมาขึ้นบันไดสมมาผัดทุ(ประตู)เอือนที่ตนอาศัยอยู่
มิถุนายน	บุญบั้งไฟ	๖. ให้ล้างตีนก่อนเข้านอนตอนกลางคืน
กรกฎาคม	บุญซำฮะ	๗. ถึงวันศีล ให้เมียเอาดอกไม้รูปเทียนมาสมมาสามี แล้วให้เอา ดอกไม้ ไปถวายสังฆเจ้า
สิงหาคม	บุญเข้าพรรษา (บุญเดือน ๘)	๘. ถึงวันศีลดับ ศีลเพ็ง ให้นิมนต์พระสงฆ์มาสู่มนต์เอือน แล้วทำบุญตักบาตร
กันยายน	บุญข้าวประดับดิน	๙. เมื่อภิกษุมาคลุมบาตร อย่าให้ภิกษुकอย เวลาใส่บาตรอย่าตะ บาตรอย่าสัมผัสภิกษุสามเณร
ตุลาคม	บุญข้าวสาก	๑๐. เมื่อภิกษุเข้าปฐมากรรม ให้เอาขันขันข้าวตอกดอกไม้รูป เทียนและเครื่องอัฐบริขารไปถวายเพิ่ม
พฤศจิกายน	บุญออกพรรษา	๑๑. เมื่อเห็นภิกษุ เดินผ่านมาให้หิ้งลงยกมือไหว้แล้วจึงค่อยเจรจา
ธันวาคม	บุญกฐิน	๑๒. อย่าเหยียบเงาพระสงฆ์
		๑๓. อย่าเอาอาหารเจื่อน(อาหารที่เหลือจากการบริโภค)ทาน แก่สังฆเจ้าและอย่าเอาอาหารเจื่อน (เหลือ)ให้สามเณรกิน
		๑๔. อย่าเสพงามคุณในวันศีลวันเข้าพรรษา-ออกพรรษา วันมหาสงกรานต์และวันเกิดของตน

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๑)ภูมิปัญญา เป็นทักษะฝีมือที่บรรพบุรุษได้สืบทอดกันมารุ่นสู่รุ่น ดังนี้

(๑.๑) จักรสานไม้ไผ่

เป็นการจักสานภาชนะต่างๆ ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ได้แก่ กระติบข้าว กระดัง ตะกร้า
ค่องใส่ปลา ฯลฯ มีจำหน่ายในหมู่บ้านและจำหน่ายในงานเทศกาลต่างๆ

(๑.๒) โปหญา

โพหญ้า มีหญ้าคา เป็นวัชพืชที่มีอยู่ทั่วไปใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิต มีอยู่ตามธรรมชาติ นำมา มุงหลังคาบ้านเรือน หรือหลังคาศาลาพักร้อนตามท้องไร่ท้องนา มีการทำเป็นอาชีพเสริมสร้างรายได้ ครั้วเรือน ปัจจุบันมีจำนวนน้อยลงเนื่องจาก

(๑.๓) นวดแผนไทย

มีการสนับสนุนและให้ความรู้และฝึกทักษะในการนวดจากส่วนราชการ

(๑.๔) หมอลำ

เป็นศิลปะพื้นบ้านที่สืบทอดกันมา หมู่ที่ ๔

(๑.๕) หมอสูชวัญต่างๆ

วัฒนธรรมอีสานมี “ฮีด” มี “คอง” ที่สืบทอดกันมาซึ่งในการทำพิธีต่างๆ มีหมอสูชวัญเป็นผู้นำ พิธีเพื่อความเป็นสิริมงคลในชีวิตซึ่งเกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา อาทิ การบวช การบายศรีสูชวัญเนื่องใน โอกาสต่างๆ เช่น การขึ้นบ้านใหม่ การแต่งงาน การเฉลิมฉลองเนื่องในโอกาสต่างๆ ที่สำเร็จและ เกิดผลดี ต้องมีหมอสูชวัญเป็นผู้นำพิธี ซึ่งในแต่ละหมู่บ้านจะมีผู้เฒ่าผู้แก่ที่ทำหน้าที่นี้

(๑.๖) ทอเสื่อกก

ปัจจุบัน “กก” หรือ “ไหล” หรือ “ผือ” ซึ่งเป็นพืชที่มีอยู่ตามธรรมชาติถูกนำมาทอเป็นเสื่อ สำหรับใช้ในครัวเรือน และจำหน่ายมีการพัฒนาตลาดให้มีความสวยงามยิ่งขึ้นสามารถสร้างรายได้ ให้แก่ครัวเรือน ซึ่งลายต่างๆ ที่ปรากฏในผืนเสื่อนั้นได้รับการสืบทอดกันมารุ่นต่อรุ่น มีหลากหลาย ขนาดตามความเหมาะสมในการใช้งาน เช่น แบบพับ แบบผืน แบบม้วน

(๑.๗) พรหมเช็ดเท้า

กลุ่มแม่บ้านและสตรีได้มีการนำเศษผ้าจากโรงงานอุตสาหกรรมทอผ้า มาแปรรูปเป็นพรหมเช็ด เท้าที่สร้างรายได้

(๑.๘) ไม้กวาด

มีการผลิตไม้กวาดสำหรับใช้ในครัวเรือนจากวัสดุที่หาได้ตามธรรมชาติ จำหน่ายในหมู่บ้าน

(๒) ภาษาล้าน

เทศบาลตำบลน้ำอ้อม มีภาษาอีสาน หรือที่เรียกว่า “ภาษาลาว” เป็นภาษาประจำถิ่น (Dialect) ปัจจุบันมีผู้คนอพยพมาตั้งถิ่นฐานในพื้นที่ตำบลน้ำอ้อมจากทุกภาคของประเทศไทย ดังนั้นจึง มีภาษาที่ใช้สื่อสารหลายภาษา เช่น ภาษาภาคเหนือ ภาษาภาคใต้ แต่ส่วนใหญ่คือภาษาลาว

๘.ทรัพยากรธรรมชาติ

(๑) หนองน้ำ

- หนองใหญ่

เป็นหนองน้ำขนาดใหญ่มีพื้นที่ประมาณ ๙๕๐ ไร่ กินพื้นที่ ๓ เขต ครอบคลุม ๓ เขตด้วยกัน คือ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโก ตำบลน้ำอ้อม และตำบลคำใหญ่ อำเภอยางชุมน้อย จังหวัด กาฬสินธุ์ ได้รับการพัฒนาให้เป็นอ่างเก็บน้ำและปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามสำหรับใช้เป็น สถานที่พักผ่อนสำหรับประชาชนโดยทั่วไป

(๒) ป่าไม้

- ป่าสมบูรณ์	จำนวน	๘	ไร่
- ป่าเสื่อมโทรม	จำนวน	๑๓๘	ไร่
- ป่าละเมาะ	จำนวน	๗๑	ไร่

ด้านศักยภาพและนโยบายในการพัฒนา

ก. บุคลากรเทศบาลตำบลน้ำอ้อม ประกอบไปด้วยบุคลากรจำนวน ๓๐ คน

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สาขา	ระดับ
๑	นายทูลทิพย์ วงษาจันทร์	ปลัดเทศบาลตำบลน้ำอ้อม	ปริญญาโท	รัฐศาสตร์การปกครอง	กลาง
๒	นายวีระชัย พละสรรค์	รองปลัดเทศบาลตำบลน้ำอ้อม	ปริญญาโท	วิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	ต้น
๓	นางบุปผา พาระแพน	หัวหน้าสำนักปลัด	ปริญญาตรี	การปกครองท้องถิ่น	ต้น
๔	นางธนิษฐา พิมพ์สิงห์	ผู้อำนวยการกองคลัง	ปริญญาตรี	การบัญชี	ต้น
๕	นายธีรพล จันท์เทพ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ปริญญาตรี	เทคโนโลยีการศึกษา	ต้น
๖	นายวีระยุทธ มูลสมบัติ	ผู้อำนวยการกองช่าง	ปริญญาตรี	เทคโนโลยีก่อสร้าง	ต้น
๗	นางมยุรีย์ มะนิยม	นักวิเคราะห์	ปริญญาโท	รัฐศาสตร์	ชก.
๘	นายปราบดาห์ มูลสาระ	พัฒนาชุมชน	ปริญญาโท	รัฐประศาสนศาสตร์	ชก.
๙	พ.จ.อ.ยศพล แก้วใส	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปริญญาตรี	รัฐศาสตร์	ชง.
๑๐	นางสุปราณี ไชยเกตุ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปริญญาตรี	การบัญชี	ชก.
๑๑	นายบุญล้ำ เงินขาว	นิติกร	ปริญญาโท	นิติศาสตร์	ปก.
๑๒	พ.จ.ท.ลิขิต วงศ์ขารี	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปวส.	รัฐศาสตร์การปกครอง	ชง.
๑๓	นางจันท์จิรา เงินขาว	เจ้าพนักงานธุรการ	ปริญญาตรี	การจัดการสิ่งแวดล้อม	ชง.
๑๔	นายธนกร หงมา	เจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	ชง.
๑๕	นางเบญจมาศ นาคศรี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปริญญาตรี	การบัญชี	ชก.
๑๖	นางอรจิรา ศรีปัญญา	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปริญญาตรี	การบัญชี	ปก.
๑๗	น.ส.ปนัดดา นารณน้ำพอง	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปวส.	การบัญชี	ปง.
๑๘	นายชัยเวช ศรีชมชื่น	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	ปริญญาตรี	การปกครองท้องถิ่น	

๒๑	นางสุริสา กุสโร	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	ปริญญาตรี	การปกครองท้องถิ่น	
๒๓	นายกรรชัย น้อยเสนา	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ปวส.	ไฟฟ้ากำลัง	
๒๔	นายจตุพร ศิริเกตุ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวช.	ก่อสร้าง	
๒๕	นายเข้มพร ศรีท่าเสา	ครู	ปริญญาตรี	การศึกษาปฐมวัย	คศ.๑
๒๖	นางรัศมี พลจันทร์	ครู	ปริญญาตรี	การศึกษาปฐมวัย	คศ.๑
๒๗	นางศิวาลัย หวังดี	ผู้ดูแลเด็ก	ปกศ.	สุขศึกษา	
๒๘	น.ส.กัลยาณี ตะวงศา	ผู้ดูแลเด็ก	ปวช.	การบัญชี	
๓๐	นายไพฑูรย์ สุขะโต	ตกแต่งงาน	ม.๖	-	

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคมภายในตำบลส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ทำให้เกิดการชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฤดูฝนทำให้การสัญจรของประชาชนไม่สะดวก ต้องตั้งงบประมาณซ่อมแซมทุกปี
- ๑.๒ ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่มีเพียงพอ
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าไม่เพียงพอ ตกหรือดับ โดยเฉพาะในฤดูฝน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาการขาดความรู้การพัฒนาการเกษตรและการตลาด
- ๒.๒ ปัญหาการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพและการต่อรองราคา
- ๒.๓ ปัญหาการขาดผู้ประกอบการ ผู้ให้คำแนะนำในการประกอบอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม และวัฒนธรรม

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- ๓.๒ ปัญหาการมั่วเมาในอบายมุขและการพนัน
- ๓.๓ ปัญหาคนชราขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู
- ๓.๔ ปัญหาการตั้งครรภ์ของเด็กหรือเยาวชนก่อนวัยอันควร
- ๓.๔ ปัญหาวัฒนธรรม จารีต ประเพณีท้องถิ่นไม่ได้รับการส่งเสริมและอนุรักษ์อย่างต่อเนื่อง

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

- ๔.๑ ปัญหาคุณภาพของน้ำประปาไม่ได้มาตรฐาน การขยายเขตบริการไม่เพียงพอ
- ๔.๒ ปัญหาการจัดระบบคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๔.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอในฤดูแล้งหรือภาวะฝนทิ้งช่วง

๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ เกิดโรคระบาดในชุมชน
- ๕.๒ ขาดแคลนบุคลากรด้านการสาธารณสุข
- ๕.๓ ประชาชนขาดการส่งเสริมด้านการสาธารณสุข

๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๖.๑ ประชาชนขาดการเรียนรู้ และไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ทางการเมือง
- ๖.๒ บุคลากรขาดการพัฒนา ขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- ๖.๓ การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๖.๔ ขาดผู้ประสานงานด้านการพัฒนาบุคลากร

ความต้องการของประชาชน**๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้านและถนนที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน
- ๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนดินเพื่อการเกษตร
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างในชุมชนให้ทั่วถึง
- ๑.๔ ขยายเขตให้บริการประปาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

๒. ความต้องการด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้ง ส่งเสริม สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๒.๒ จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ
- ๒.๓ ส่งเสริมความรู้ทางด้านการเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาระบบตลาด เพื่อการระบายสินค้า

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ จัดให้มีการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดภายในชุมชน
- ๓.๒ จัดให้มีลานกีฬาภายในชุมชน
- ๓.๓ การดูแลผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
- ๓.๔ การส่งเสริมให้ประชาชน ลด ละ เลิก อบายมุขต่าง ๆ
- ๓.๕ การอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

- ๔.๑ การให้มีการผลิตน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน
- ๔.๓ การให้มีคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรที่ทั่วถึง
- ๔.๒ การขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อการเกษตร

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๕.๑ ได้รับการบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- ๕.๒ ได้รับความรู้ด้านการป้องกันและดูแลทางการแพทย์สาธารณสุขพื้นฐาน
- ๕.๓ การควบคุมป้องกันโรคติดต่ออย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๖.๑ การจัดหาและพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอและมีคุณภาพ
- ๖.๒ พัฒนาความรู้ด้านการเมืองการปกครองให้กับประชาชน
- ๖.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในด้านการเมืองการบริหารให้แก่ชุมชน

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม

การพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลน้ำอ้อมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมพัฒนาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม และการดำเนินงานของเทศบาล จะสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนเป็นสำคัญ เทศบาลตำบลน้ำอ้อม วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนส่งมวลชนและวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

- (๓) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๔) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีศูนย์เรียนรู้ภูมิปัญญาชาวบ้าน
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลน้ำอ้อมจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เทศบาลตำบลน้ำอ้อม จึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาบุคลากร และเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ส่งเสริมสุขอนามัยของชุมชน
๖. ส่งเสริมการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

วิสัยทัศน์

"ชุมชนน่าอยู่มีความเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี คนมีคุณภาพและการบริหารจัดการที่ดีแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาค"

พันธกิจ

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุม
๒. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
๓. พัฒนาศักยภาพคน ครอบครัว และชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนและปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล

จุดมุ่งหมายการพัฒนาจุดมุ่งหมาย

๑. การได้รับการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะให้มีความสะดวก และเสมอภาค
๒. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ชุมชนปลอดจากมลพิษ และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ถูกทำลาย
๓. คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนและปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
๔. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

บทที่ ๒

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเทศบาลตำบลน้ำอ้อม

เทศบาลตำบลน้ำอ้อมได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริการทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้สอดคล้องกับ การบริหารจัดการที่ดีในการสร้างความเป็นเลิศของระบบราชการไทยโดยยึดหลักประการสำคัญ คือ การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการพัฒนา

กระบวนการวางแผนพัฒนาศักยภาพเป็นกระบวนการพิจารณาความต้องการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้แน่ใจว่าได้จำนวนบุคลากรที่มีทักษะและมีสมรรถนะเพียงพอที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ดังนั้น เทศบาลตำบลน้ำอ้อม จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดไว้ ประกอบด้วย ๕ มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

๑. มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้กรมฯ บรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้นำมาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔. มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
๒. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง
๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง

นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ
๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
๔. มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลประจำผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้

บทที่ ๓

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลน้ำอ้อม

เทศบาลตำบลน้ำอ้อม ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลน้ำอ้อม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๑. แต่งตั้งคณะทำงาน

เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามแนวทาง HR Scorecard ของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม เป็นรูปธรรมและบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำอ้อมขึ้น โดยมี ปลัดเทศบาล เป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้ากองต่าง ๆ เป็นคณะกรรมการ บุคลากร เป็นเลขานุการ โดยมีหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เป็นคณะทำงาน โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำอ้อมบรรลุตามวัตถุประสงค์

๒. การจัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ตามแนวทาง HR Scorecard

เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (HR Scorecard) และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เทศบาลตำบลน้ำอ้อม ได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ HR Scorecard และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้แก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยได้จัดประชุมหัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้างานสังกัดสำนักปลัดเทศบาล เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (HR Scorecard) และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลน้ำอ้อม

๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นแผนที่ครอบคลุมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม ทั้งหมด ดังนั้น ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ จึงจำเป็นต้องมีการระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แะผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันประเมินสถานการณ์ภาพการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม และร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว เทศบาลตำบลน้ำอ้อม ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ตามแนวทาง HR Scorecard และผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้เทศบาลตำบลน้ำอ้อม ใช้ในการประเมินตนเองว่านโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป โดยผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการได้ร่วมกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ตามในขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์ SWOT Analysis เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของการพัฒนาบุคลากร และการวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม ในระยะ๑ – ๓ ปีข้างหน้า ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากุศลกรในการระดมความคิดเห็นได้แบ่งผู้เข้าร่วมประชุม ออกเป็น ๓ กลุ่ม โดยมีสมาชิกกลุ่มละ ๓ – ๔ คน ซึ่งในขั้นตอนนี้ผู้เข้าร่วมประชุมได้ร่วมกันประเมินสถานการณ์ปัจจุบันด้านการพัฒนากุศลกรโดยร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของระบบการพัฒนากุศลกรความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการพัฒนากุศลกรโดยร่วมกันแสดงความคิดเห็นแล้วงานการเจ้าหน้าที่ได้สรุปและนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำรายงานผลการประเมินสถานการณ์ปัจจุบันด้านการพัฒนากุศลกรเพื่อนำไปประกอบการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในขั้นตอนต่อไป

๔. การกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

หลังจากที่ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง HR Scorecard กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง HR Scorecard เทศบาลตำบลน้ำอ้อม ได้จัดการประชุมขึ้น เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลน้ำอ้อม เพื่อร่วมกันทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ซึ่งได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ในขั้นตอนที่เหลือ

หลังจากดำเนินการในขั้นตอนที่ ๔ แล้ว คณะทำงานฯ ได้มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการเพิ่มเติมรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรต่อผู้บริหารแล้วนำมาจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลน้ำอ้อม พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรทุกสำนัก/กอง ทราบ

บทที่ ๔

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม คณะทำงานฯ ได้นำการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน เพื่อจะได้ทราบถึงสถานภาพของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม อันจะทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายได้อย่างถูกต้องและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกใน ๔ ประเด็น คือ ปัจจัยภายในวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยภายนอก วิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม ที่สังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลน้ำอ้อม ประกอบไปด้วย ๕ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา หน่วยตรวจสอบภายใน ได้ร่วมกันระดมสมอง แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์โดยแบ่งเป็นเนื้อหาในการวิเคราะห์เป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านกระบวนการ
๒. ด้านบุคลากร
๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้)
๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม

๑. ด้านกระบวนการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. มีนโยบายที่จะบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ๒. มีกฎหมายรองรับหน้าที่ตามภารกิจ มีกฎระเบียบที่ชัดเจน ๓. มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางของเทศบาลตำบลน้ำอ้อมอย่างต่อเนื่อง	๑. ขาดแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ๒. ไม่มีการเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ๓. ไม่มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ๔. ไม่มีการวางหลักเกณฑ์ วิธีการการจัดสรรและคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาที่เหมาะสม ๕. ขาดการบริหารแผนงานฝึกอบรมในภาพรวม ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๔. มีนโยบายที่จะนำระบบ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การเก็บข้อมูล, การฝึกอบรม ฯลฯ ๕. มีการวางระบบ LAN เพื่อเชื่อมโยงและสืบค้นข้อมูล ๖. มีการกระจายอำนาจการบริหารงานในแต่ละระดับ ๗. มีการลดขั้นตอนการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ทำให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว กระชับ และถูกต้อง	๖. ขาดการวางแผนระบบการสรรหา คัดเลือกและแผนการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้บุคลากรแต่ละตำแหน่ง ๗. ขาดการประชาสัมพันธ์และมีสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละตำแหน่ง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. เทศบาลตำบลน้ำอ้อม มีนโยบายที่จะส่งเสริมการบริการงานบุคลากรเพิ่มขึ้น ๒. มีระเบียบ ข้อกฎหมายที่เน้นประสิทธิภาพการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อเน้น ๓. เทศบาลตำบลน้ำอ้อม สนับสนุนให้มีระบบการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรตามแนวทางของกรม	๑. ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานของเทศบาลฯ ยังไม่ชัดเจน บางอย่างใช้เกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. การพัฒนาเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน

๒. ด้านบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านเป็นของตนเอง ๒. บุคลากรมีความสามัคคีและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน ๔. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านเป็นของตนเอง ๕. บุคลากรมีความสามัคคีและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ๖. บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน ๗. มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ ๘. ผู้บริหารมีนโยบายที่จะสรรหาบุคลากรที่มีความรู้	๑. บุคลากรมีความรู้ทางด้าน IT ไม่เพียงพอทำให้ทำงานได้ล่าช้าและขาดสารสนเทศนำเสนอผู้บริหาร ๒. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอดเทคนิคสู่ผู้รับบริหาร ๓. บุคลากรขาดการสนับสนุนด้านความคิดสร้างสรรค์ ๔. บุคลากรขาดความรู้ต่างสาขาที่ต้องประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. บุคลากรขาดการเรียนรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลง ๖. บุคลากรขาดทักษะในการถ่ายทอด/เผยแพร่

ความชำนาญแต่ละด้าน ๙. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่นทำให้มีความสำนึกรักบ้านเกิด มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความชำนาญงานมากขึ้น ๑๐. มีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้งปริญญาตรีและปริญญาโท ๑๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถมีวุฒิการศึกษา และได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	เทคนิควิชาการและงานวิจัย
---	--------------------------

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. เทศบาลตำบลน้ำอ้อม มีนโยบายที่จะสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๒. เทศบาลตำบลน้ำอ้อม มีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรหลากหลายสาขาและมีหลักสูตรเฉพาะด้านแต่ละตำแหน่ง ๓. เทศบาลตำบลน้ำอ้อม สนับสนุนให้มีบุคลากรมีความรู้ความชำนาญทางด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้น	๑. สถานที่เรียนอยู่ห่างไกลจากบ้านทำให้ผู้เรียนต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๒. สาขาที่เปิดสอนยังไม่หลากหลายทำให้บุคลากรที่ต้องการความก้าวหน้าในสายงานไม่มีความสนใจศึกษาต่อ ๓. หลักสูตรการฝึกอบรมที่กรมฯ จัดเป็นหลักสูตรเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่งทำให้พนักงานจ้างระดับปฏิบัติสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ๔. บุคลากรบางคนขาดความรู้และทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ไม่สามารถพัฒนาความรู้ได้เท่าที่ควร

๓. ด้านทรัพยากร (วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. เทศบาลตำบลน้ำอ้อม จัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาบุคลากร โดยบรรจุไว้ในเอกสารงบประมาณอย่างชัดเจน ๒. มีความพร้อมด้านเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. มีระเบียบ ข้อกฎหมายที่เอื้อต่อการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกตำแหน่ง ๔. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ที่ไม่จำเป็น	๑. การใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ในแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ๒. เครื่องมือ เครื่องใช้บางอย่างเก่า เสื่อมสภาพทำให้ใช้การไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และต้องเสียค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษา ๓. ระเบียบ ข้อกฎหมายไม่ชัดเจนทำให้ไม่สามารถจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นบางอย่างได้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. ภาครัฐจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น ๒. หน่วยงานภาคเอกชนให้ความร่วมมือในการ สนับสนุนงบประมาณจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ ๓. ภาครัฐมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้มีการจัดสรร งบประมาณเพื่อนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	๑. นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมือง ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดสรรงบประมาณ พัฒนาบุคลากร ๒. แนวโน้มด้านเศรษฐกิจของประเทศมีการ เปลี่ยนแปลงไปตามความผันผวนทางการเมืองจึง เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากร ๓. การจกสรรงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐล่าช้า ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๔. ด้านผู้รับบริการ (ประชาชนที่รับบริการ)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง : Strength	จุดอ่อน : Weakness
๑. เทศบาลตำบลน้ำอ้อม มีนโยบายที่จะเพิ่ม ประสิทธิภาพการให้บริการเพื่อให้เกิดความพึง พอใจประชาชนให้มากที่สุด ๒. เทศบาลตำบลน้ำอ้อม รับฟังความคิดเห็นของ ประชาชนเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารงาน ๓. บุคลากรส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนา ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน	๑. บุคลากรบางคนขาดความรู้ ความเข้าใจและ ความตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการ ประชาชนให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ประหยัดและคุ้มค่า ๒. ขาดความต่อเนื่องในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาและ สร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน เนื่องจากลักษณะงานบางด้านไม่สามารถเข้ารับ การฝึกอบรมในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส : Opportunity	อุปสรรค : Treat
๑. ภาครัฐมีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็น แนวทางในการบริการงาน ๒. ภาครัฐสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีมาตรฐาน มีคุณภาพและเป็นมืออาชีพ ๓. ภาครัฐมีการประชาสัมพันธ์และสร้างความรู้ความ เข้าใจให้ประชาชนทราบถึงความสำคัญของการมี ส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่าง ๆ	๑. การเมืองไม่มีเสถียรภาพทำให้การสานต่อนโยบาย ไม่ต่อเนื่อง ๒. ประชาชนเกิดความสับสนในบทบาทของตัวเอง เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. การกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลาย ด้านตลอดจนการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยทำให้ ประชาชนเกิดความสับสนและเปื้อนหายที่จะมี ส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม

จากการวิเคราะห์ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม ปรากฏว่ามีความคาดหวังที่จะพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. เป็นหน่วยงานที่มีพื้นฐานการทำงานที่ดี มีวัฒนธรรมการทำงานที่สร้างสรรค์ สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กรได้
๒. มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าหน่วยงานอื่น
๓. ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายตำแหน่ง
๔. การเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. เป็นหน่วยงานค่อนข้างมีความคล่องตัวสูง เป็นองค์กรขนาดเล็กที่ง่ายต่อการปรับเปลี่ยน
๖. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาเชื่อมโยงเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
๗. ผลักดันให้เกิดบรรยากาศการทำงานในลักษณะ Learning Organization โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
๘. มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน
๙. มีการนิเทศงาน/การอบรมสัมมนา เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต
๑๐. มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคคลที่ถูกต้อง ทันสมัยโดยที่ข้าราชการสามารถตรวจสอบข้อมูลได้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต
๑๑. สร้างขวัญกำลังใจ สวัสดิการ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง (ย้าย) การอบรมศึกษาดูงาน
๑๒. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน เพื่อสร้างหลักประกันและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
๑๓. สร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง
๑๔. การรักษาคนในองค์กรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับหน่วยงาน (Retention)
๑๕. มีแผนในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (competency) อย่างชัดเจนและเพียงพอ
๑๖. กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

สิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อการพัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้รอบภารกิจของหน่วยงานและสามารถทำงานทดแทนกันได้
๒. สร้างผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำในการบริหารเปลี่ยนแปลง รวมทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ
๓. วิสัยทัศน์ ของบุคลากรในองค์กรให้พร้อมรับต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาความรู้เฉพาะด้านอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องการสร้างองค์กรให้ “จีว้แต่แจ้ว” เช่นการสร้างบุคลากรที่มีจำกัดให้มีคุณภาพ

๕. การสร้างระบบเครือข่ายสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลให้ครอบคลุมและง่ายต่อการเข้าถึงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
๖. บุคลากรทุกระดับ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
๗. มีการพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไปในยุคโลกาภิวัตน์
๘. การสร้าง Service Mind ให้บุคลากร ดังคำขวัญของเทศบาลฯ ว่า “ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจบริการ”
๙. สร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถสูง เป็นมืออาชีพ
๑๐. สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกระดับเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
๑๑. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน
๑๒. บุคลากรมีสมรรถนะที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับ

บทที่ ๕

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม

วิสัยทัศน์

"ชุมชนน่าอยู่มีความเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมดี คนมีคุณภาพและการบริหารจัดการที่ดีแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาค"

พันธกิจ

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐานที่ครอบคลุม
๒. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
๓. พัฒนาศักยภาพคน ครอบครัว และชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนและปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล

จุดมุ่งหมายการพัฒนาจุดมุ่งหมาย

๑. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะให้มีความสะดวก และเสมอภาค
๒. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ชุมชนปลอดจากมลพิษ และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ถูกทำลาย
๓. คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนและปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
๔. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๑ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปีของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ยุทธศาสตร์ ๒๒แนวทางการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก ๑.๒. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ ๑.๓ ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา ๑.๔. การจัดการบริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า ๑.๕ จัดทำแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึงครอบคลุม
๒.การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๒.๑. ส่งเสริมศักยภาพ และขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร อินทรีย์ การเลี้ยงสัตว์เพื่อการค้า และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ๒.๒ การส่งเสริมและพัฒนากิจการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การไขปัญหาความยากจน	๓.๑ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓.๒ ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจนในระดับบุคคลและครัวเรือน
๔.การพัฒนาคุณภาพชีวิต	๔.๑ การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม ๔.๒ การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔.๓ การพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุข ๔.๔ การส่งเสริมและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน ๔.๕ การส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ ๔.๖ ส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๔.๗ ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทเด็ก เยาวชน คนชรา สตรี และผู้ด้อยโอกาส ๔.๘ ส่งเสริมการป้องกัน เฝ้าระวังบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดและรักษาชุมชนให้เข้มแข็ง
๕.การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ การบริหารจัดการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๖.การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี	๖.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนาท้องถิ่น ๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น ๖.๓ พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในเทศบาลให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

แผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำอ้อม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาผู้บริหาร พนักงานและสมาชิกสภาเทศบาล ตลอดจนผู้นำชุมชน	ผู้บริหาร พนักงานสมาชิกสภาเทศบาลและผู้นำ เข้าใจบทบาทและหน้าที่ยังไม่เพียงพอ	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๔๐	การศึกษาดูงาน	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละ โครงการ	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๒	ประชุมประจำเดือนผู้บริหารและพนักงานเทศบาล	พนักงานเทศบาลยังเข้าใจระเบียบและการปฏิบัติไม่ชัดเจน	ซักซ้อมการปฏิบัติงานในรอบเดือนที่ผ่านมาและแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง	๔๐	ประชุม	-	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ติดตามการ ทำงานที่ผ่านมา
๓	โครงการฝึกอบรมผู้บริหารตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้บริหาร	๑๗	การฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๔	โครงการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติการตามแผนการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่	๓๕	การฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด
๕	โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	เป็นการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๔๐	การฝึกอบรม	เป็นไปตาม รายจ่ายของ แต่ละโครงการ	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๖	โครงการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล	เพื่อพัฒนาความรู้และวิสัยทัศน์ในการทำงานของพนักงานเทศบาล	๒๘	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๗	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ด้านการบริหารจัดการองค์กรให้กับบุคลากร	เพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากรในการบริหารจัดการองค์กร	๒๘	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๘	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในสำนักปลัดเทศบาล	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสำนักปลัดเทศบาล	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	๙	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๙	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองคลัง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกองคลัง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	๕	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด
๑๐	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองช่าง	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกองช่าง	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	๔	ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา	เป็นไปตามรายจ่ายของแต่ละหลักสูตร	ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตามแบบที่กำหนด

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑๑	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรใน กองการศึกษา	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกอง การศึกษา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๖	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด
๑๒	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ/ สัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร หน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกอง การศึกษา	เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	๑	ประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือ การสัมมนา	เป็นไปตาม รายการของ แต่ละหลักสูตร	ภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ทดสอบตาม แบบ ที่กำหนด